

**Rupture conventionnelle :
convocation à un entretien préalable**

Vous ne vous entendez pas avec votre responsable commercial et il en va de même dans l'autre sens. Il ne veut pas démissionner car il n'a pas trouvé d'autre poste et vous ne souhaitez pas le licencier car vous n'avez pas d'éléments vous permettant d'étayer un licenciement. Vous convenez donc avec lui de faire une rupture conventionnelle et le convoquez à un entretien pour définir les modalités précises de cette rupture.

**Modèle**

Pour télécharger ce modèle, saisissez la référence Mod.2745 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr (voir mode d'emploi page 10)

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Raison sociale
Adresse de l'entreprise

Coordonnées du salarié
Adresse

À (lieu), le (date)

Lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge

(Il est conseillé qu'elle soit présentée par le facteur au salarié 6 jours ouvrables avant l'entretien)

Objet : Convocation à un entretien préalable en vue d'une rupture conventionnelle

M.,

Suite à (votre demande / à notre entretien téléphonique du / à notre conversation du), nous vous convions par la présente à un entretien au cours duquel nous aborderons la possibilité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail, ainsi que les modalités la concernant.

Cet entretien se tiendra le, à heures, dans le bureau de avec M.
(indiquer le nom et la qualité de la personne recevant le salarié).

Nous vous rappelons que vous avez le droit de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Variante en l'absence de représentants du personnel

Nous vous rappelons que vous avez le droit, lors de cet entretien, de vous faire assister par un membre du personnel de l'entreprise ou par l'une des personnes figurant sur la liste départementale des personnes agréées pour remplir cette mission.

Cette liste est tenue à votre disposition aux adresses suivantes :

- *section d'Inspection du travail dont dépend l'entreprise : (préciser l'adresse) ;*
 - *mairie du lieu de domicile du salarié s'il demeure dans le département où est situé l'établissement : (préciser l'adresse) ;*
- (ou)*
- *mairie du lieu de travail, si le salarié réside en dehors du département : (préciser l'adresse).*

Si vous décidiez de vous faire assister, nous vous remercions de nous en informer dès que possible et, au plus tard, l'avant-veille de l'entretien, par tout moyen à votre convenance.

Dans ce cas, nous vous informerons si nous souhaitons nous faire assister par une personne de notre choix, cette personne étant choisie parmi l'effectif de notre entreprise.

Variante pour les entreprises de moins de 50 salariés :

Dans ce cas, nous vous informerons si nous souhaitons nous faire assister par une personne de notre choix, cette personne étant choisie parmi les personnes appartenant à l'organisation syndicale d'employeurs à laquelle nous appartenons ou parmi les employeurs relevant de la même branche d'activité que la nôtre.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, M., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

 Saisissez la « Référence Internet » FSC.12.7.020 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à cette fiche actualisée (voir mode d'emploi page 9)

La bonne méthode

Aucun délai légal n'est fixé entre la remise de la lettre de convocation à l'entretien et la date de celui-ci. Toutefois, il doit permettre au salarié de se faire assister s'il le souhaite. Nous conseillons donc de conserver les délais pratiqués en cas de convocation en vue d'un licenciement.

De même, aucun délai n'est fixé pour que le salarié vous informe qu'il souhaite se faire assister. Il faut toutefois que vous puissiez vous faire assister si vous le souhaitez et que vous ayez le temps d'en informer le salarié en retour. Nous conseillons donc d'indiquer un délai dans le courrier sachant que le non-respect de celui-ci n'aura *a priori* pas de conséquence sur la procédure.

Un entretien minimum est nécessaire au bon déroulement de la procédure en cas de rupture conventionnelle mais rien n'interdit à ce qu'il y en ait plusieurs.

Au cours de l'entretien, doivent être notamment abordés : la date d'effet de la convention de rupture et donc la date de fin du contrat de travail, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, etc.

Les erreurs à éviter

La rupture conventionnelle est différente de la transaction : elle n'empêche pas le

salarié de contester la rupture pendant les 12 mois suivant la date effective de celle-ci.

Les sanctions possibles

S'il est démontré que le salarié n'était pas consentant pour une rupture conventionnelle, mais qu'il s'agit en fait d'un licenciement « déguisé », la rupture pourra être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et le salarié pourra obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Notre conseil

Vous ne pouvez vous faire assister que si le salarié se fait assister de son côté. En cas d'incertitude sur l'assistance du salarié par une autre personne, essayez de demander à quelqu'un apte à vous assister (membre de l'entreprise, etc.) d'être présent dans vos locaux à l'heure de rendez-vous, quitte à ce que cette personne n'assiste pas à l'entretien si le salarié vient seul.

les + Internet

Saisissez la Référence Internet FSC.12.7.020 ou la Référence du modèle (exemple : Mod.703) dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder aux rubriques suivantes :

Modèles téléchargeables

Mod.2747 – Rupture conventionnelle : modèle de convention

Mod.2748 – Rupture conventionnelle : demande d'homologation de la convention

Pour aller plus loin sur le sujet

FSC.12.7.030 – Rupture conventionnelle : modèle de convention

FSC.12.7.040 – Rupture conventionnelle : demande d'homologation de la convention

Références aux textes officiels de cette fiche

Modèles commentés pour la gestion du personnel

Soyez sûr de la fiabilité de vos écrits et évitez ainsi tout litige avec votre personnel.



Vos avantages

- Vos écrits sont **100% fiables** en quelques secondes
- Vous **gagnez du temps** en personnalisant et imprimant directement les modèles proposés
- Vous **évitez les erreurs** grâce aux conseils concrets d'utilisation

Les modèles commentés

Tous les mots justes et les formulations à employer pour rédiger sans se tromper

Vous disposez de plus de 500 modèles personnalisables : contrats de travail, lettres, avenants et autres documents concernant la gestion du personnel. Ils sont accompagnés de notes et commentaires pour que vous suiviez simplement les indications :

- la bonne méthode > pour respecter les procédures et les délais légaux ;
- les erreurs à éviter > pour maîtriser les risques que vous encourez ;
- le conseil Tissot > toutes les astuces pour bien rédiger et utiliser le modèle ;
- les références aux textes officiels > pour se reporter à la source ou la mentionner dans vos écrits si besoin (Jurisprudence + Code du travail).



- Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Plus de 500 modèles commentés. Moteur de recherche par mots-clés. Liens hypertextes vers les articles du Code du travail cités dans le modèle.



- Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 2 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.100 pages (320 modèles). Index de plus de 3.200 mots-clés.

@ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes...), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.



- Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres...

@ Support Internet

Support papier

Voir la fiche produit en ligne



SOMMAIRE DE LA PUBLICATION (susceptible de modifications)

1. Recruter ses salariés
2. Embaucher sous contrat à durée indéterminée (CDI)
3. Embaucher pour une durée déterminée
4. Prévoir des clauses particulières dans le contrat de travail
5. Modifier le contrat de travail ou les conditions de travail
6. Communiquer dans l'entreprise et assurer la discipline
7. Aménager le temps de travail
8. Gérer les absences et les congés
9. Mettre en place les actions de formation professionnelle
10. Rémunérer les salariés et procéder aux déclarations
11. Gérer la représentation du personnel et les négociations d'entreprise
12. Rompre le contrat de travail et gérer les litiges

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Les modèles commentés	@	@
Les mises à jour	@	@
Les chiffres et indicateurs clés actualisés	@	@
Le Code du travail	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	204,50 € HT	155,00 € HT
Référence	FS0E	FS0W

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 14 € HT/mois.



www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Modèles commentés pour la gestion du personnel

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
<input type="checkbox"/> Offre DUO Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : les modèles commentés dans un classeur (mises à jour semestrielles), les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles commentés (mises à jour trimestrielles), au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	FS0E	204,50	7,50	30,00	242,00	273,95
<input type="checkbox"/> Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles commentés (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	FS0W	155,00	—	30,00	185,00	221,26

Votre mode de paiement :

- ☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)
☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale* :	Civilité* : <input type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle
Nom* :	Prénom* :
E-mail* :	Fonction* :
Adresse de facturation* :	
Code postal* : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Ville* :
Adresse de livraison (si différente) :	
Code postal : <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Ville :
Tél.* :	Fax :
Effectif :	N° SIRET :
Code N.A.F. :	
Commentaires :	
.....	

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2010. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service client
est à votre disposition au :
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr